



04.05.2021

**Stellungnahme  
zur**

# **Novellierung der Verordnung der Laufbahn der Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen (LVOPol)**

Verbändeanhörung gemäß § 35 GGO



### A. Vorbemerkungen

Die Gewerkschaft der Polizei bedankt sich für die Gelegenheit, zu dem vorgelegten Gesetzentwurf Stellung nehmen zu können. Ein modernes Laufbahnrecht ist Grundvoraussetzung dafür, eine leistungsstarke und zukunftsfähige Polizei zu gewährleisten. Die nun angedachten Änderungen können einen Teil hierzu beitragen und stoßen daher grundsätzlich auf Zustimmung. Die wesentlichen Änderungen umfassen dabei insbesondere zwei Themenkomplexe: Zum einen werden erforderliche Anpassungen an dem Konzept der modularen Qualifizierung (§§ 27 ff. n.F.) vorgenommen. Die GdP sowie der Polizei-Hauptpersonalrat waren wesentlich ursächlich für die angestrebten Anpassungen, sodass der Entwurf für diesen Bereich im Wesentlichen mitgetragen wird.

Zum anderen stellt eine weitere maßgebliche Änderung die Einführung der „Fachoberschule Polizei“ dar. Die GdP begrüßt es, dass das Ministerium im Zusammenhang mit den Anpassungen der LVOPol nochmals darauf verweist, dass konstant an der zweigeteilten Laufbahn festgehalten wird. Die Schaffung eines zusätzlichen Zugangs zur Polizei NRW darf keinesfalls als Einfallstor dafür genutzt werden, die zweigeteilte Laufbahn in Frage zu stellen.

Hinsichtlich des zeitlichen Ablaufs des Verfahrens halten wir es für befremdlich, dass die Einführung des Projektes noch vor Beginn der Verbändeanhörung mittels einer Pressemitteilung verkündet wird. Auch dass der Bewerbungsprozess initiiert wurde, bevor die noch offenen Fragen diskutiert wurden, entwertet den aktuellen Beteiligungsprozess massiv. Zudem sehen wir auf Grundlage des vorliegenden Entwurfes bedauerlicherweise eine Reihe von rein praktischen Fragen, deren Einordnung zum jetzigen Zeitpunkt unklar erscheint. Hier wäre zunächst die Frage zu stellen, wie sich die nun geschaffenen Kapazitäten über den angedachten alternativen Zugang zu einem Studium an der HSPV auf die Gesamteinstellungszahlen auswirken. Aufgrund der weiterhin angespannten Personalsituation wäre es wünschenswert, wenn die Zugangsmöglichkeit über das Konstrukt „Fachoberschule Polizei“ zusätzlich zu den aktuellen Einstellungszahlen angeboten werden würde. Damit wäre gewährleistet, dass die Stellen keine negativen Auswirkungen auf die Potenziale der „Direkteinsteiger:innen“ in den Bachelorstudiengang haben, sowie die Ausbildung in dem neuen Modell abgebrochen oder aus sonstigen Gründen nicht beendet wird. Weiterhin ergeben sich deutliche Zweifel mit Blick auf die Schaffung der erforderlichen Kapazitäten zur adäquaten Ausbildung der Bewerberinnen und Bewerber. Nach dem vorgestellten Modell ist demnach vorgesehen, dass jährlich 300 Bewerberinnen und Bewerber für dieses Programm gewonnen werden sollen. Dies bringt eine erhebliche zusätzliche Belastung für Kolleg:innen der Verwaltung wie auch für jene im Bereich der Ausbildung mit sich. Zudem stellt auch die Unterbringung der Bewerber:innen innerhalb der Jahrespraktika in den Dienststellen einen organisatorischen Mehraufwand dar, der mit dem Bestandspersonal und den aktuellen Liegenschaften kaum zu bewältigen ist. Soweit sich dieses Projekt als praktikabel erweisen soll, müssen hier dringend die notwendigen personellen und sachlichen Kapazitäten vorgehalten werden. Ziel muss dabei die adäquate Ausbildung der Bewerber:innen sein, ohne dass dies zu einer Mehrbelastung der in der Ausbildung eingesetzten Kolleg:innen führt. Hinzu kommen auch Bedenken in rechtlicher Hinsicht mit Blick auf die praktische Ausbildung. Mangels statusrechtlicher Voraussetzung würde die Ausbildung in der Praxis nicht nur zu Problemen mit Blick auf die Rechtsstellung der Bewerber:innen, sondern auch zu einer weiteren Belastung der ausbildenden Kolleginnen und Kollegen neben dem alltäglichen Dienst führen. Als Zeichen der Wertschätzung für die Kolleginnen und Kollegen, die sich in dem



angestrebten Programm zur adäquaten Ausbildung junger Bewerber:innen engagieren, sollte zwingend ein finanzieller Ausgleich etabliert werden. Als mahnendes Beispiel dienen hier die Tutor:innen, die in den vergangenen Jahren keinerlei Zeichen der Anerkennung erfahren durften. Weiter bestehen auch offene Fragen mit Blick auf Konstellationen, in denen beispielsweise schlechte Leistungen zu einer vorzeitigen Beendigung der Ausbildung führen. Auch die Frage, wie mit einer ggf. im Verlaufe der Ausbildung auftretenden Straffälligkeit umgegangen werden soll, ist diesseitig auf Grundlage des vorliegenden Entwurfes nicht erkennbar.

### **B. Zu den Bestimmungen im Einzelnen**

#### **I. § 5 Abs. 3 LVOPol**

Die vorgesehene Anpassung der Vorschrift stellt klar, dass Dienstzeiten im öffentlichen Dienst keine doppelte Berücksichtigung finden dürfen. Das ist nachvollziehbar. Die Vorschrift führt in der Praxis aus unserer Erfahrung heraus allerdings zu Missverständnissen bei den Anwärter:innen. Häufig liegen vorherige Dienstzeiten im öffentlichen Dienst vor, die eine Verkürzung der Probezeit zumindest möglich erscheinen lassen. Diese wird allerdings in aller Regelmäßigkeit abgelehnt, soweit die Dienstzeiten in einer niedrigeren Besoldungsgruppe abgeleistet wurden. Der Gesetzgeber entscheidet sich allerdings abermals dafür, die statusrechtliche Einordnung des Amtes nicht in den Wortlaut der Vorschrift aufzunehmen. Die auf dieser Vorschrift basierenden Entscheidungen sollten daher bei der Festlegung der Probezeit eine entsprechende Einzelfallentscheidung zur Grundlage haben. Ein bloßes Verweisen auf die (u.U. niedrigere) Besoldungsgruppe ist mit dem Wortlaut der Vorschrift nicht vereinbar.

#### **II. § 5 Abs. 5 LVOPol**

Die Vorschrift stellt nochmals klar, dass auch mehrere kurzfristige Erkrankungen, die in Summe 3 Monate überschreiten, zur Verlängerung der Probezeit führen können. Im Anwendungsbereich dieser Vorschrift besteht allerdings ein Ungleichgewicht bei Anwärter:innen, die sich knapp über oder unter der maßgeblichen Grenze befinden. Soweit die Krankheiten in Summe 89 Tage erreichen, findet keine Verlängerung der Probezeit statt. Soweit allerdings die Krankheitszeiten 91 Tage erreichen, wird die Probezeit in der Regel um den gesamten Zeitraum verlängert. Hier wäre es wünschenswert, dass die Formulierung dahingehend angepasst wird, dass nur die die 3-Monatsgrenze übersteigenden Zeitanteile für die Verlängerung der Probezeit herangezogen werden.

#### **III. § 8 Abs. 2 LVOPol**

Die Anpassung der Vorschrift wird ausdrücklich begrüßt.

#### **IV. § 14 LVOPol**

Die Zuweisung der Praktikums- und Schulplätze durch verschiedene Ressorts erscheint problematisch. Hier ist zwingend zu gewährleisten, dass die Ministerien bezüglich der Quantität der zur Verfügung stehenden Plätze einheitlich auftreten. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Kapazitäten nicht deckungsgleich sind und Bewerber:innen daher keine Einstellungszusage erteilt werden kann. Bei der Zuweisung der Praktikums- bzw. Schulplätze ist besonderes Augenmerk auf die wohnortnahe Verwendung zu legen, da viele Bewerber:innen zum Zeitpunkt der Bewerbung nicht volljährig sein werden. Die Bereitschaft, den Wohnort zu wechseln, wird entsprechend gering ausfallen.



Bezüglich der grundsätzlichen Position zu den § 11-14 LVOPol wird auf A. verwiesen.

**V. § 17 Abs. 2 S. 2 LVOPol**

Der Satz ist unvollständig (redaktioneller Hinweis).

**VI. § 23 LVOPol**

Die Streichung des § 23 Abs. 2 LVOPol in der noch aktuellen Fassung und damit die Aufhebung der Deckelung der Aufstiegsmöglichkeiten der Teilnehmer:innen der modularen Qualifizierung wurde maßgeblich von der GdP sowie dem Polizei-Hauptpersonalrat gefordert und wird daher ausdrücklich begrüßt. Damit wird die modulare Qualifizierung der bereits bestehenden Vorgehensweise in der allgemeinen Inneren Verwaltung angepasst.

Weiter wird auch die Streichung der Befristung der modularen Qualifizierung ausdrücklich begrüßt. Unter Betrachtung des aktuell bereits bestehenden Personalmangels in der LG 2.2 wird die modulare Qualifizierung neben dem Regelaufstieg an der DHPol dazu beitragen, die angespannte Personalsituation stellenweise zu entlasten.

**VII. § 29 Abs. 3 und 4 LVOPol**

Der Verweis auf die § 20 Abs. 2 LBG NRW sowie § 25 Abs. 2 LBG sind diesseitig nicht nachzuvollziehen.

Insgesamt bleiben mit Blick auf die Einführung des Modells „Fachoberschule Polizei“ eine Reihe von Fragen zur praktischen Umsetzung offen. Diese Fragen sollten unter Beteiligung der Gewerkschaften proaktiv erörtert werden, um den Erfolg des Vorhabens sowohl kurz- als auch langfristig zu gewährleisten.